Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 9170815
Centre d'intérêt: 300

Fédération des cégeps.

Mémoire de la Fédération des cégeps à la Commission d'étude et de consultation sur la révision du régime de négociations collectives dans les secteurs public et parapublic. -- Montréal : La Fédération, 1977.
34 f. ; 28 cm.

Descripteur(s): Négociation collective • Relations de travail • Législation provinciale • Mémoire • Collégial (Ordre d'enseignement)

Ce mémoire s'appuie sur les expériences et les points de vue des praticiens du milieu, c'est-à-dire ceux qui ont vécu la dernière négociation à l'intérieur des collèges dont plusieurs ont participé directement à la préparation et au déroulement des négociations. On y formule des recommandations en ce qui concerne le cadre juridique des négociations, l'amorce et le déroulement des négociations, le mode de règlement des conflits, le régime syndical et les droits syndicaux, de même que les relations entre les pairs.

Type de document:

9170815

C.A.D.R.E.
BIBLIOTHÈQUE

Mémoire

de la
Fédération des cégeps

à la
Commission d'étude et de consultation
sur la révision
du régime de négociations collectives
dans les secteurs public et parapublic

Le 20 décembre 1977

CÉGEP

Fédération des cégeps
1940 est, boulevard Henri-Bourassa, Montréal (Québec) H2B 1S2 — Tél. 381-8891

Mémoire

de la
Fédération des cégeps

à la
Commission d'étude et de consultation
sur la révision
du régime de négociations collectives
dans les secteurs public et parapublic

Le 20 décembre 1977

CEGEP

Fédération des cégeps
1940 est, boulevard Henri-Bourassa, Montréal (Québec) H2B 1S2 – Tél. 381-8891

TABLE DES MATIERES

I	Présentation	page 1
II	Bilan de la dernière ronde de négociation	page 3
III	Principes sous-jacents à toute modification	page 7
IV	Qui négocie? Quoi? Où?	page 10
V	Amorce et déroulement des négociations	page 16
VI	Mode de règlement des conflits	page 19
VII	Régime syndical et droits syndicaux	page 26
VIII	Relations entre les parties	page 29
IX	Synthèse des recommandations	page 31

I- PRESENTATION

1. LA FEDERATION DES CEGEPS: AGENT NEGOCIATEUR DES COLLEGES

La Fédération des cégeps regroupe les quarante-et-un collèges d'enseignement général et professionnel du Québec. Elle vise à promouvoir le développement des cégeps et à défendre leurs intérêts.

Dans le cadre de la loi sur les conventions collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (1974), la Fédération des cégeps a été désignée par le Ministre de l'Education comme "regroupement des collèges" au sens de l'article 1 g) de la loi. La Fédération des cégeps a également assumé le rôle d'agent négociateur des collèges.

2. TRAVAUX PRELIMINAIRES ET CONSULTATIONS

La dernière ronde de négociation n'était pas encore terminée, que la Fédération des cégeps s'engageait déjà à faire l'évaluation de sa participation. Dès juin 1976, le Congrès d'orientation[1] de la Fédération des cégeps invitait la Fédération à "évaluer sa participation aux structures de négociation et à l'examen-critique du régime de relations de travail en vue de promouvoir un régime de relations de travail mieux adapté aux besoins de l'ensemble des cégeps".

Devant l'ampleur de la révision proposée, le mandat confié à un groupe de travail privilégiait:

- l'étude du cadre de négociation défini par la loi 95;

---

(1) Le Congrès d'orientation de la Fédération des cégeps est un organisme consultatif auprès de l'Assemblée générale qui est appelé à déterminer les orientations et les objectifs de la Fédération. Il est composé de cent soixante-et-une personnes des collèges.

- la portée politique des gestes posés par la Fédération à l'intérieur des structures de négociation;

- les incidences sur la vie pédagogique des cégeps.

Le groupe de travail[1] à qui la tâche a été confiée, était composé de personnes exerçant différentes fonctions à l'intérieur des collèges.

Le rapport du groupe de travail sur le cadre actuel de négociations des conventions collectives et du régime des relations du travail a été soumis à la consultation des administrateurs directement intéressés par cette question, notamment les directeurs des services pédagogiques et les directeurs de personnel des collèges.

Avant que le rapport soit soumis à l'Assemblée générale, les directeurs généraux ont été invités à le discuter avec la direction de leur collège respectif.

Lors de la discussion de ce rapport en assemblée générale, les membres de l'assemblée ont jugé utile d'analyser d'autres cadres juridiques que celui privilégié dans le rapport du groupe de travail.

Après discussion, l'Assemblée générale a fait sienne la position développée par le groupe de travail.

Le présent mémoire s'appuie donc sur les expériences et les points de vue des praticiens du milieu, c'est-à-dire ceux qui ont vécu la dernière négociation à l'intérieur des collèges dont plusieurs ont participé directement à la préparation et au déroulement des négociations.

---

(1) Voir annexe I - Composition du groupe intercommissions sur le cadre actuel de négociations des conventions collectives et le régime des relations de travail.

II- BILAN DE LA DERNIERE RONDE DE NEGOCIATION

Le cadre juridique de la dernière ronde de négociation a été la loi 95 dont les principaux éléments étaient les suivants:

- une partie patronale constituée (en partnership) du Ministère de l'Education et de la Fédération des cégeps;

- une négociation au plan provincial sectoriel collégial avec la possibilité de s'entendre pour négocier à un niveau régional ou local ou de conclure des arrangements locaux;

- une négociation par catégorie de personnel, soit le personnel enseignant, le personnel professionnel non-enseignant et le personnel de soutien.

Parmi ces éléments, c'est le premier qui a retenu particulièrement notre attention.

En effet, nous considérons que plusieurs aspects de la loi 95 sont positifs; mais pour les fins du présent mémoire, nous avons identifié le problème du partnership entre le Gouvernement et la Fédération des cégeps comme étant le plus important et le plus difficile.

Ce qui ressort le plus nettement de tout ce que nous avons pu lire, entendre et dire à ce sujet, c'est l'ambiguïté fondamentale qui a marqué les relations Gouvernement - Fédération des cégeps.

Il fut constaté que selon les objets, les instances et les moments, la Fédération agissait comme définisseur d'orientations, groupe de pressions ou mandataire des collèges tandis que le Gouvernement agissait comme organisme de surveillance, décideur unique ou législateur occasionnel.

Aux moments décisifs, les vraies relations se sont établies. Il en est du partnership en négociation comme en d'autres domaines: une certaine égalité juridique et de structure ne résiste pas aux relations de force des pouvoirs en présence. Même s'il y a eu concertation sur certains objets entre le Gouvernement et les collèges, on peut difficilement parler de véritable partnership.

La loi 95 et la loi des collèges créent un partnership mais il y manque les conditions d'existence viable: une définition des objectifs propres à chacun et une claire identification des champs de juridiction. Quand tout appartient à tous, chacun prend la part qu'il veut ou qu'il peut.

L'ambiguïté fondamentale de la loi 95 a engendré des difficultés qui ont amplifié plusieurs problèmes liés à la négociation de conventions collectives. Nous en signalons quelques-uns qui méritent qu'on s'y attarde.

En premier lieu, la Fédération a accepté de jouer le rôle qui lui était dévolu par la loi 95. Elle a donc mis en place une structure complexe.

Or, la Fédération n'avait pas les ressources nécessaires pour que cette lourde structure fonctionne avec efficacité jusqu'à la signature des conventions collectives et pour que la participation des gens des collèges se maintienne jusqu'à cette date.

Alors que les centrales syndicales avaient des officiers libérés à plein temps pour s'occuper de la négociation, la Fédération comptait sur du personnel des collèges qui devait d'abord répondre aux exigences de sa tâche normale en plus de réaliser la négociation. Qu'on pense à certains membres du Comité de coordination gouvernement - collèges, aux membres des groupes-conseil, aux directeurs généraux présents aux tables de négociation.

Il y avait manifestement un déséquilibre entre les objectifs fixés et les ressources dont disposait la Fédération pour les atteindre.

De plus, un regroupement volontaire des agents négociateurs pour la négociation des salaires et des régimes de retraite a été accepté et ce, sans appui juridique. Les accords convenus à ce lieu, appelé la table centrale, devaient donc être entérinés par les parties sectorielles, seules habilitées à conclure des ententes.

La Fédération a pu vérifier sa force relative sur les objets relevant de cette table de négociation lorsqu'elle a insisté pour sa convocation. Les autres instances impliquées à la table centrale, par leur refus, ont, à notre avis, retardé le règlement possible des conventions collectives du réseau collégial.

De plus, les accords intervenus à la table centrale n'ont pas toujours respecté les particularités sectorielles et le lien entre les paliers de négociation a parfois été discontinu.

Une autre difficulté majeure a aussi été l'implication du partenaire de la Fédération à plusieurs autres tables de négociation du Secteur de l'éducation et des affaires sociales. Les positions adoptées par le Gouvernement respectaient une uniformité dont la nécessité n'était pas toujours évidente, ce qui retardait souvent des règlements possibles.

En terminant ce bilan, il est impressionnant de constater que l'efficacité des structures de négociation a diminué au fur et à mesure qu'ont progressé les négociations.

Dès que les discussions se sont engagées dans leur phase définitive, les mécanismes et structures mis en place ont éclaté. Le "politique" a pris rapidement le pas sur le "technique" et les problèmes se sont réglés ail-

leurs qu'à la table de négociation.

Ainsi, des conventions collectives d'une durée de trois (3) ans ont nécessité près de dix-huit (18) mois de négociation et de discussion avec les centrales syndicales. Il nous semble que les efforts requis sont énormes pour les résultats obtenus.

III - PRINCIPES SOUS-JACENTS A UNE REVISION

Un bilan n'est pas suffisant. Encore faut-il établir certains principes qui, certes, se dégagent de ce bilan mais aussi et surtout reflètent un certain nombre de visées relatives aux principales dimensions du problème abordé.

C'est en regard de différentes dimensions que nous avons tenté de dégager celles qui permettront de déterminer par la suite qui négocie quoi, avec qui et comment?

1. EN REGARD DU PARTNERSHIP

1.1 Les aires de juridiction et le niveau de juridiction par rapport aux négociations doivent être clairement définis.

1.2 Ces définitions doivent être diffusées de façon à ce que tous sachent qui est responsable de quoi.

1.3 Le rôle de chaque intervenant doit être clairement défini.
i.e. la Fédération des cégeps;
les Conseils d'administration des collèges;
les cadres des collèges.

1.4 La capacité décisionnelle doit être liée aux responsabilités assumées.

1.5 Le rôle de l'Etat doit être réduit au minimum.

2. EN REGARD DE LA PARTICIPATION DU MILIEU

2.1 Les praticiens qui auront à appliquer les conventions collectives doivent avoir la possibilité d'exprimer leur point de vue.

2.2 Il faut assurer une utilisation maximale des praticiens du milieu.

2.3 La participation doit se traduire principalement par l'expression des équipes locales de direction.

2.4 La poursuite des négociations doit être assurée par des équipes de spécialistes enracinés dans le milieu.

2.5 Pour fins de négociation des conventions collectives, les pouvoirs du Conseil d'administration sont délégués au directeur général.

2.6 Il faut définir avec plus de précision les liaisons entre les négociateurs, les mandataires et les mandants.

3. EN REGARD DU CONTENU

3.1 Le maximum de contenu à incidences pédagogiques doit être l'objet d'arrangements locaux.

3.2 Le contenu des conventions collectives ne doit pas donner ouverture à la centralisation des décisions pédagogiques.

3.3 Il faut éviter de s'orienter vers un développement inflationnaire des contenus des conventions collectives.

4. EN REGARD DES STRUCTURES

4.1 Les structures doivent être adaptées à toutes les phases de la négociation tout en demeurant simples et souples.

4.2 Les structures doivent être plus clairement définies en fonction des rôles différents relativement aux orientations, aux mandats et aux négociations proprement dites.

4.3 Les structures doivent s'établir en fonction des axes de participation.

5. EN REGARD DES CONDITIONS DE REALISATION

5.1 Les conditions juridiques doivent être arrêtées un an avant le début des négociations.

5.2 Les ressources humaines et financières doivent être suffisantes et fixées au moins un an avant le début des négociations.

IV - QUI NEGOCIE? QUOI? OU?

Notre approche est simple: il suffit maintenant de répondre à ces questions: "Qui négocie? Quoi? Où?

Suite à l'étude de plusieurs hypothèses et compte tenu du bilan des dernières négociations et des principes énoncés précédemment, l'option retenue est la suivante:

> "Le Gouvernement négocie certains objets à un niveau provincial intersectoriel et les collèges négocient tous les autres objets au niveau sectoriel selon des modalités et des échéances préalablement établies."

1. IDENTIFICATION DE L'AGENT NEGOCIATEUR PATRONAL

L'ère de la partie patronale bicéphale doit prendre fin: plus question de partnership égal lorsqu'on reconnaît que le Gouvernement et les collèges par leur Fédération ne peuvent se situer sur un pied d'égalité, face aux divers objets de la convention collective.

Il y a lieu d'établir clairement qui peut dire oui (ou non) aux revendications syndicales. Il est toutefois impossible d'opter carrément pour un seul interlocuteur qui verrait à négocier l'ensemble de la convention collective.

Le Gouvernement et les collèges, par la Fédération, ont tous deux intérêt à participer activement à la négociation mais cet intérêt varie en fonction des objets de la convention collective.

Cette constatation nous mène à conclure qu'il doit y avoir "deux patrons": le Gouvernement et la Fédération des cégeps au nom des

collèges. Ces deux patrons ne sont par ailleurs plus partenaires: ils fonctionnent parallèlement et exercent de façon complète leur juridiction sur les objets de négociation qui leur sont confiés.

Bref, la Fédération des cégeps et le Gouvernement sont les agents négociateurs patronaux pour négocier les conditions de travail des salariés du Secteur collégial; un partage des objets de négociation est fait entre les deux et chacun a pleine juridiction à l'intérieur des objets déterminés.

2. AIRES DE JURIDICTION

Quel critère utiliser pour faire le partage des objets de négociation entre le Gouvernement et la Fédération des cégeps?

En reprenant le principe énoncé plus tôt - la capacité décisionnelle doit être liée aux responsabilités assumées - nous proposons le partage suivant: le Gouvernement négocie les salaires, les assurances et le régime de retraite. La Fédération des cégeps au nom des collèges négocie les autres objets de la convention collective.

En effet le Gouvernement, à titre de gardien des droits individuels et collectifs et de pourvoyeur de fonds, fixe les priorités et établit les politiques qui visent l'ensemble des salariés des secteurs public et parapublic; il est donc normal qu'il joue un rôle de premier plan sur les questions à incidences budgétaires directes.

Par contre, même si les autres objets de la convention collective peuvent sous certains égards se quantifier et se traduire en sommes d'argent, nous souhaitons qu'ils soient négociés par des représentants des collèges, étant donné l'importance que ces sujets revêtent dans la vie des institutions de niveau collégial.

Nous verrons au chapitre VIII, les conditions de réalisation de ce partage.

3. PALIERS DE NEGOCIATION

Un tel partage des objets de négociation entre le Gouvernement et la Fédération des cégeps entraîne la négation de la négociation locale.

3.1 Salaires - assurances - régime de retraite

Le secteur collégial est un sous-ensemble des secteurs public et parapublic. Le Gouvernement a intérêt à ce que les questions communes à l'ensemble de ces secteurs soient négociées en un lieu unique. C'est un sujet sur lequel Gouvernement et syndicats semblent d'accord; il serait utopique de croire que l'on peut négocier de façon isolée les salaires, assurances et régime de retraite.

C'est donc au niveau provincial intersectoriel que ces objets seront négociés.

Par contre, si dans le passé, les regroupements, de part et d'autre, à la table centrale de négociation, étaient volontaires et sans statut légal, nous croyons nécessaire d'institutionnaliser cette pratique et de donner à ce lieu de rencontre un caractère légal.

3.2 Les autres objets de négociation

La vie des collèges est directement mise en cause dans la négociation de tous les autres objets. Il est essentiel que ces négociations se déroulent le plus près possible du milieu qui aura à mettre en application les stipulations retenues.

Toutefois, la centralisation syndicale et l'escalade des demandes sont des éléments qui militent en faveur d'une négociation provinciale.

C'est donc au niveau provincial sectoriel collégial que la négociation de ces objets doit se situer.

Par contre, l'organisation syndicale étant verticale selon la ligne des catégories de personnel, puisque ce modèle est inhérent aux accréditations décernées par le Ministère du Travail, la négociation collective doit respecter ces lignes d'organisation.

Donc, en plus d'être provinciale pour les salariés du secteur collégial, la négociation doit se faire par catégorie de personnel.

Toutefois, si certaines questions sont propres à chaque catégorie de personnel, plusieurs objets de négociation sont communs aux trois catégories. Sur ces questions communes, un regroupement et une négociation pour les trois catégories sont souhaitables: il nous semble difficile d'avoir des conditions différentes régissant les salariés d'un même employeur.

Nous souhaitons aussi maintenir la possibilité de conclure des arrangements locaux qui permettent d'adapter la convention collective aux réalités locales sans imposer les inconvénients majeurs de la négociation locale que constituent le retard de la signature ou l'absence de stipulation.

4. RECOMMANDATIONS

4.1 Que le partage des responsabilités entre le Gouvernement et les collèges quant à la négociation soit arrêté.

4.2 Que le Gouvernement soit responsable, entre autres, de la négociation des objets suivants:

- salaire;
- assurances;
- régime de retraite.

4.3 Que la négociation de ces objets s'établisse au plan provincial intersectoriel.

4.4 Que les autres objets soient négociés pour le compte des collèges par la Fédération des cégeps.

4.5 Que la négociation de ces objets s'établisse au plan provincial sectoriel collégial.

4.6 Que la possibilité pour les parties locales de conclure si elles le désirent des arrangements locaux soit maintenue.

4.7 Que la négociation collective par catégorie de personnel soit maintenue en acceptant d'autres formules de regroupement.

En résumé :

Identification de l'agent négociateur patronal	Objet de négociation	Modalités	Paliers de négociation
Etat	Objets à incidences intersectorielles: . salaires; . assurances; . régime de retraite.	Négociation, consultation et/ou décret	Regroupement large Table centrale
Fédération des cégeps	Tous les autres objets	Négociation ✦ possibilité d'arrangements locaux	Sectoriel collégial, par catégorie de personnel

L'élément essentiel de cette approche est l'identification claire de l'agent négociateur en fonction des objets de négociation.

V- REGLES REGISSANT L'AMORCE ET LE DEROULEMENT DES NEGOCIATIONS

Deux réflexions préliminaires inspirent notre position sur l'amorce et le déroulement des négociations:

- la multiplication des instances, des étapes et des échéances aura comme effet de multiplier les délais sans offir une meilleure garantie de trouver un terrain d'entente;

- il vaut mieux avoir peu de règles mais que ces règles aient une signification réelle et que le respect en soit assuré.

Nous proposons que la négociation aux paliers intersectoriel et sectoriel se déroule de façon parallèle sans qu'il y ait obligatoirement des liens entre les deux.

1. LA NEGOCIATION DES OBJETS AUTRES QUE SALAIRES - ASSURANCES ET REGIME DE RETRAITE

- Six mois avant l'expiration des conventions collectives, les parties doivent se rencontrer et amorcer les négociations.

- Des rencontres préliminaires ont pu avoir lieu pour définir certaines modalités tels les lieux de négociation, établir un calendrier de rencontres, fixer, s'il y a lieu, les libérations syndicales et limiter, le cas échéant, les objets de la convention collective devant être modifiés.

- Un conciliateur est nommé d'office dès le début des négociations.(1)

---

(1) Voir VI - Règlement des conflits - intervention des tiers.

- Au moins deux mois avant l'expiration de la convention collective, les parties doivent présenter un projet complet de convention collective.

- Ces projets, de même que le rapport du déroulement des négociations, sont remis au conciliateur.

- Un mois avant l'expiration de la convention collective ou avant, si une partie en fait la demande, le conciliateur intervient dans la négociation.

- A l'expiration de la convention collective (30 juin), le conciliateur rend public son rapport.

- En septembre suivant il y a acquisition du droit de grève et de lock-out.

- La grève peut s'exercer en tout temps par la suite et ce, pour une durée illimitée.

- Toute entente provinciale est signée par chaque collège et chaque syndicat et ne prend effet qu'à la suite de cette signature.

2. NEGOCIATION DES SALAIRES - ASSURANCES - REGIME DE RETRAITE

- Parallèlement à la négociation des autres objets, cette négociation s'engage entre le Gouvernement et les centrales syndicales.

- Les organismes intéressés (les syndicats qui ne sont pas impliqués, les groupes de pression patronaux ex.: C.P.Q.) peuvent présenter leur point de vue aux parties.

- Les demandes et les offres doivent être déposées au moins deux mois avant l'expiration des conventions collectives.

- S'il y a entente, le Gouvernement procède à un arrêté en conseil de façon à ce que ces conditions s'appliquent péremptoirement aux secteurs public et parapublic en entier.

3. RECOMMANDATIONS

3.1 Que des règles régissent la négociation à tous les paliers (intersectoriel et sectoriel).

3.2 Que les règles régissant la négociation au palier intersectoriel prévoient les dispositions suivantes:

- tout organisme intéressé peut présenter son point de vue aux parties en présence;

- s'il y a entente, le contenu est rendu obligatoire pour tous les employeurs et les employés des secteurs public et parapublic.

3.3 Que les règles régissant la négociation au palier sectoriel prévoient les dispositions suivantes:

- les parties doivent présenter un projet complet de convention collective au moins deux mois avant l'expiration de la convention collective existante;

- l'intervention du conciliateur se fait d'office au palier sectoriel à compter d'une date fixe;

- pour prendre effet, une disposition nécessite la signature des parties contractantes.

3.4 Que l'on s'assure du respect de ces règles.

VI - MODE DE REGLEMENT DES CONFLITS

La philosophie nord-américaine des relations du travail est centrée sur le conflit. Par différentes lois, on a institutionnalisé le conflit en délimitant des règles du jeu. L'expression ultime du conflit, la grève, est acceptée en autant que les parties aient posé au préalable certains gestes et franchi certaines étapes.

Il serait illusoire de vouloir révolutionner du jour au lendemain cette façon de penser ancrée profondément dans tous les milieux impliqués. Des mesures peuvent être prises pour tenter de maintenir une paix industrielle relative.

1. MAINTIEN DU DROIT DE GREVE

Tous s'accordent pour déplorer les perturbations nombreuses qui ont secoué le réseau collégial au cours des dernières négociations. En plus de la grève, les collèges ont vécu une panoplie de moyens de pression tous aussi perturbateurs.

Malgré les inconvénients certains de l'exercice du droit de grève, nous affirmons que le droit de grève doit être maintenu.

Par ailleurs pour les collèges, la grève exercée dans le cadre des droits conférés par le Code du travail perturbe finalement moins que des moyens de pression utilisés parallèlement ou en remplacement de la grève: grève du zèle, épidémies de maladie etc ....

Si la grève est un mal que les collèges sont prêts à accepter, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'un moyen ultime. De ce fait, il doit s'exercer à l'intérieur d'une réglementation stricte et ne doit être mis en oeuvre qu'une fois les autres recours épuisés.

2. COROLLAIRE A LA GREVE

Si les collèges acceptent que le droit de grève doit être maintenu, ils croient par ailleurs que le droit au lock-out doit également être maintenu. Certaines situations exigent la fermeture d'un collège.

L'équilibre des forces trouve ainsi son application.

Au cours de la dernière ronde de négociation, les moyens de pression autres que la grève ont été nombreux. Plusieurs collèges ont été paralysés par les "épidémies de maladie" ou les journées d'études; de plus, des équipements scolaires ont été endommagés. Dans un tel contexte, ne pouvant atteindre ses objectifs, le collège doit pouvoir cesser ses activités pour une période de temps indéfinie.

Il nous semble inutile de proscrire l'utilisation d'autres moyens de pression. Il est difficile de distinguer les moyens qui sont néfastes de ceux qui ne sont que perturbateurs. Par ailleurs, tout contrôle serait difficile. Il est préférable de permettre à l'employeur de fermer ses portes lorsque la situation devient grave.

Si la grève est l'arme ultime pour la partie syndicale, le lock-out doit aussi demeurer une solution de dernière heure quand tous les autres moyens sont épuisés.

3. RESPECT DES ETAPES PREALABLES A LA GREVE

Le droit de grève ou de lock-out doit s'exercer dans un cadre précis. Des délais et des mécanismes doivent être prévus et il y a lieu de s'assurer que toutes les étapes ont été franchies.

Ainsi pense-t-on à la conciliation qui a été dans le passé une étape sans signification réelle pour les secteurs public et parapublic. Ce n'était qu'un mécanisme qui permettait de commencer le compte à rebours et ainsi exercer une plus grande pression en vue d'un règlement. Nul n'est dupe de ce chantage.

Il est essentiel qu'une négociation réelle soit engagée entre les parties, et cela bien avant qu'on demande l'intervention d'un tiers et qu'on rende ainsi la grève probable.

Pour que la grève demeure le moyen ultime, tous les autres recours préalables doivent être exploités à fond. Il faudra donc s'assurer que les parties ont présenté toutes leurs offres et demandes et qu'un échange a eu lieu.

4. MAINTENIR DES SERVICES ESSENTIELS

Peu de services sont considérés essentiels dans un collège lors d'un conflit de travail. Les services dits "essentiels" concernent principalement l'entretien des installations physiques et la surveillance de certains équipements pédagogiques.

Les services essentiels dans les collèges sont limités: entre autres, il y a le chauffage, les soins aux petits animaux des laboratoires, l'entretien de la piscine, le gardiennage, le service téléphonique et les résidences d'étudiants. Il est nécessaire également de prévoir la réparation de bris dans la plomberie ou l'électricité.

C'est la responsabilité des administrateurs des collèges de voir au maintien de ces services. Cette responsabilité ne peut être conditionnée par des ententes obligatoires avec les syndicats. Il faut faire en sorte que les moyens voulus soient donnés aux administrateurs pour qu'ils exercent leur responsabilité.

Nous rejetons l'approche présentée par l'Office des professions du Québec (1) qui suggère que "la responsabilité de déterminer et d'assurer les services essentiels soit confiée aux travailleurs concernés". La responsabilité des administrateurs ne peut être déléguée.

Compte tenu que les services essentiels dans les collèges sont en nombre fort restreint, nous croyons qu'il serait possible de les inscrire dans un texte de loi.

5. INTERVENTION DES TIERS

5.1 Pour la négociation au palier sectoriel

Il arrive que les parties ne parviennent pas à dégager seules des accords. Les négociations s'enlisent. L'intervention d'un tiers doit donc être prévue.

Compte tenu de la complexité de certains aspects des conventions collectives du secteur collégial, en particulier de la convention collective des enseignants, nous croyons qu'un conciliateur doit être nommé d'office dès le début des négociations. Il agira d'abord comme observateur et n'interviendra qu'à la demande d'une des parties ou à date fixe avant l'échéance de la convention collective, alors que son intervention devient automatique.

Dans les secteurs public et parapublic, la conciliation n'a existé que comme déclencheur du compte à rebours. Ce mécanisme doit être réhabilité.

---

(1) Office des professions: Rapport de l'Office des professions du Comité d'étude concernant la déontologie professionnelle dans les conflits de travail. Février 1977, 49 p.

Pour cela, nous proposons que dans chaque secteur, un conciliateur soit nommé et suive le déroulement des négociations aux différentes tables de négociation de ce secteur.

Ces conciliateurs seraient nommés pour tenter de rapprocher les parties à la négociation sectorielle. Ils devraient faire rapport publiquement. Leur rôle est donc plus large que celui prévu actuellement au Code du travail. Ils peuvent faire des recommandations. Cela constitue en quelque sorte, un arbitrage moral qui toutefois ne lie pas les parties.

Il s'agit de la seule intervention qui nous semble devoir être prévue de façon statutaire. Nous ne croyons pas nécessaire d'y ajouter la médiation ou le conseil d'arbitrage. Ces moyens doivent être disponibles mais ne peuvent être obligatoires.

Si malgré la conciliation exercée, le conflit dure, il faut accepter la grève et cela pour une durée illimitée. Cette approche vaut pour le réseau collégial: aucune vie n'est mise en danger par une telle grève. Dans un cadre plus global, il est nécessaire de prévoir l'intervention du législateur en cas de danger public. Nous ne croyons toutefois pas que le retour au travail par législation devrait être prévu pour le réseau collégial.

Nous ne croyons pas nécessaire de multiplier indûment l'intervention de tiers. Si d'office on prévoit un conciliateur, un médiateur, un médiateur spécial ou un conseil d'arbitrage, les parties exigeront de franchir chacune de ces étapes et la multiplication des instances n'aura comme effet que de multiplier les délais et d'étirer le conflit. Il vaut mieux limiter les interventions mais s'assurer que les intervenants ont la crédi-

bilité voulue et les instruments nécessaires pour infléchir les décisions des parties.

5.2 Pour la négociation des salaires, assurances et régime de retraite

Compte tenu de l'importance de ces questions et du niveau où se dérouleront ces négociations, nous croyons qu'il est nécessaire que dès le début de ces négociations un conseil de conciliation soit nommé.

En plus de tenter de rapprocher les parties, ce conseil aura à informer le public du déroulement des négociations et de la position des parties.

Composé de représentants indépendants, ce conseil a comme rôle de représenter les contribuables et de leur faire rapport. Son pouvoir n'est que moral.

Advenant l'échec des négociations, le conseil se retire. C'est le rôle du Gouvernement d'établir une politique de rémunération. Si cette politique doit être révisée il n'appartient qu'au Gouvernement de faire cette révision.

6. RECOMMANDATIONS

6.1 Que le droit de grève et de lock-out soit maintenu.

6.2 Que ce droit ne puisse s'exercer qu'à la suite de l'épuisement de tous les autres moyens.

6.3 Que la grève ou le lock-out puissent être de durée illimitée et sans avis préalable.

6.4 Que certains services essentiels soient établis définitivement à l'intérieur de la loi.

6.5 Qu'un conciliateur (sectoriel) soit nommé d'office: il suit les négociations dans le secteur collégial et il intervient si les parties n'arrivent pas à s'entendre.

6.6 Que le rapport de ce conciliateur soit rendu public avant l'acquisition du droit de grève ou de lock-out.

VII- REGIME SYNDICAL ET DROITS SYNDICAUX

1. L'ACCREDITATION

Le régime syndical actuel, sans être parfait, semble offrir les garanties suffisantes pour qu'il soit maintenu.

Les regroupements sont faits selon les catégories de personnel. Ce découpage des salariés des cégeps semble répondre à des distinctions justifiées. Le respect des regroupements volontaires nous semble important. Si pour l'employeur il peut être difficile d'avoir à traiter avec trois syndicats différents, les inconvénients de cette formule sont moindres que les difficultés à traiter avec un vis-à-vis mixte et tiraillé.

Et l'accréditation provinciale? Il nous semble que cette formule n'aurait aucun avantage. En effet, c'est à la source même des problèmes qu'il faut pouvoir trouver des solutions: le collège doit faire face à un interlocuteur capable de décider lui-même. De plus, nous préconisons la formule des arrangements locaux: pour pouvoir s'engager dans de telles ententes, le syndicat local doit jouir d'une autonomie juridique. L'accréditation locale est donc nécessaire.

Toutefois, puisque la négociation se déroule au plan provincial, n'y a-t-il pas lieu de prévoir un statut juridique pour les regroupements syndicaux? Nous ne croyons pas. L'accréditation figerait la représentation. Puisque nous souhaitons encourager les regroupements volontaires, il faut faire en sorte qu'un syndicat décidé à donner son mandat de négocier à un regroupement différent en soit capable. La compétition est une garantie de services meilleurs.

2. REPRESENTATION

On a beaucoup parlé de l'absence de démocratie syndicale. Dans le secteur collégial cette critique n'est pas la plus fréquente. On se plaint davantage du manque de participation syndicale. Ce problème est essentiellement syndical.

En regard de la négociation, certaines obligations devraient être retenues:

- le syndicat devrait être obligé de tenir un vote secret pour le déclenchement d'une grève;

- le syndicat devrait être tenu de présenter toutes les propositions faites par la partie patronale.

Cette dernière obligation éviterait à la partie patronale de croire nécessaire de communiquer directement avec les salariés pour présenter ses propositions. Ce type de démarche est toujours suspect et est perçu comme une provocation.

3. AUTRES DROITS ET OBLIGATIONS

Nous ne croyons pas nécessaire de fixer d'autres droits ou obligations syndicales. C'est par négociation que les parties pourront arrêter des droits en regard de l'information et des libérations syndicales.

4. RECOMMANDATIONS

4.1 Que l'accréditation locale soit maintenue.

4.2 Que la grève ne soit déclenchée qu'à la suite d'un vote secret.

4.3 Que le syndicat soit tenu de présenter à ses membres toutes les propositions faites par la partie patronale.

VIII- RELATION ENTRE LES PARTIES

Toute modification du cadre juridique actuel, tout partage des juridictions n'aura de sens que si des conditions de réalisation sont dès le départ arrêtées. Il nous semble que ce sont les relations Gouvernement - Fédération des cégeps qui sont le plus délicates. Deux conditions nous paraissent essentielles:

1. RELATIONS GOUVERNEMENT - COLLEGES

1.1 Etablissement des ressources disponibles

Si la Fédération des cégeps veut jouer le rôle d'agent négociateur au nom des collèges sur les objets autres que salaires, assurances et régime de retraite, il faut qu'elle ait les ressources voulues pour exercer pleinement sa juridiction.

Il est nécessaire que le dialogue entre le Gouvernement et la Fédération des cégeps s'établisse avant le début des négociations et que l'enveloppe financière disponible pour la négociation soit établie.

1.2 Respect des juridictions

Il est certain que des pressions seront exercées sur le Gouvernement pour qu'il débloque les fonds nécessaires pour répondre aux revendications syndicales sur les objets de négociation confiés à la Fédération des cégeps.

Il doit donc y avoir, de la part du Gouvernement, un engagement ferme de ne pas intervenir sur les objets de négociation qui ne

relèvent pas de sa juridiction.

Il est certain que l'intervention du Gouvernement en tant que législateur demeure possible. Il nous semble toutefois important que toute intervention de désaveu doit être écartée; l'agent négociateur doit maintenir sa crédibilité auprès du vis-à-vis.

2. RELATIONS AVEC LES AUTRES ORGANISMES PATRONAUX DU SECTEUR DE L'EDUCATION

Il faut prévoir un lieu de concertation de tous les agents négociateurs patronaux du secteur de l'Education.

Tout en prévoyant l'échange d'information et la concertation, il faut assurer à chacun l'exercice complet de sa juridiction.

3. RECOMMANDATIONS

3.1 Que les ressources humaines et financières soient assurées pour permettre aux organismes patronaux de jouer leur rôle.

3.2 Que le respect des juridictions soit assuré.

3.3 Que les organismes patronaux du secteur de l'Education se concertent sans par ailleurs perdre leur capacité décisionnelle.

IX - SYNTHESE DES RECOMMANDATIONS

1. CADRE JURIDIQUE

1.1 Que le partage des responsabilités entre le Gouvernement et les collèges quant à la négociation des conventions collectives soit arrêté.

1.2 Que le Gouvernement soit responsable entre autres, de la négociation des objets suivants:

- salaires;
- assurances;
- régimes de retraite.

1.3 Que la négociation de ces objets s'établisse au plan provincial intersectoriel.

1.4 Que les autres objets soient négociés pour le compte des collèges par la Fédération des cégeps.

1.5 Que la négociation de ces objets s'établisse au plan provincial sectoriel collégial.

1.6 Que la possibilité pour les parties locales de conclure si elles le désirent des arrangements locaux soit maintenue.

1.7 Que la négociation collective par catégorie de personnel soit maintenue en acceptant d'autres formules de regroupement.

2. AMORCE ET DEROULEMENT DES NEGOCIATIONS

2.1 Que des règles régissent la négociation à tous les paliers (intersectoriel et sectoriel).

2.2 Que les règles régissant la négociation au palier intersectoriel prévoient les dispositions suivantes:

- tout organisme intéressé peut présenter son point de vue aux parties en présence;

- s'il y a entente, le contenu est rendu obligatoire pour tous les employeurs et les employés des secteurs public et parapublic.

2.3 Que les règles régissant la négociation au palier sectoriel prévoient les dispositions suivantes:

- les parties doivent présenter un projet complet de convention collective au moins deux mois avant l'expiration de la convention collective existante;

- l'intervention du conciliateur se fait d'office au palier sectoriel à compter d'une date fixe;

- pour prendre effet, une disposition nécessite la signature des parties contractantes.

2.4 Que l'on s'assure du respect de ces règles.

3. MODE DE REGLEMENT DES CONFLITS

3.1 Que le droit de grève et de lock-out soit maintenu.

3.2 Que ce droit ne puisse s'exercer qu'à la suite de l'épuisement de tous les autres moyens.

3.3 Que la grève et le lock-out puissent être de durée illimitée et sans avis préalable.

3.4 Que certains services essentiels soient établis définitivement à l'intérieur de la loi.

3.5 Qu'un conciliateur sectoriel soit nommé d'office: il suit les négociations dans le secteur collégial et il intervient si les parties n'arrivent pas à s'entendre.

3.6 Que le rapport de ce conciliateur soit rendu public avant l'acquisition du droit de grève ou de lock-out.

4. REGIME SYNDICAL ET DROITS SYNDICAUX

4.1 Que l'accréditation locale soit maintenue.

4.2 Que la grève ne soit déclenchée qu'à la suite d'un vote secret.

4.3 Que le syndicat soit tenu de présenter à ses membres toutes les propositions échangées par les parties.

5. RELATIONS ENTRE LES PARTIES

5.1 Que les ressources humaines et financières soient assurées pour permettre aux organismes patronaux de jouer leur rôle.

5.2 Que le respect des juridictions soit assuré.

5.3 Que les organismes patronaux du secteur de l'Education se concertent sans par ailleurs limiter leur capacité décisionnelle.

ANNEXE I

COMPOSITION DU GROUPE INTERCOMMISSIONS SUR LE CADRE ACTUEL DES NEGOCIATIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Monsieur Benoit Lauzière	Directeur général Collège de Maisonneuve
Monsieur Joël Beaudet	Directeur du personnel Collège de Lévis-Lauzon
Monsieur Laurier Bilodeau	Directeur de l'équipement Collège de Thetford-Mines
Monsieur Roland Henry	Directeur général Collège de Victoriaville
Monsieur Gratien Jean	Contrôleur Collège de La Pocatière
Monsieur André LeBlanc	Directeur des services aux étudiants Campus de St-Lambert
Monsieur Jean-Guy Nadon	Contrôleur Collège Dawson
Madame Paulyne Peltier	Directeur du personnel Collège de Maisonneuve
Monsieur Etienne Tétrault	Directeur des services pédagogiques Collège de Thetford-Mines
Monsieur Charles Wagner	Coordonnateur de l'éducation permanente Collège de Jonquière
Monsieur Philippe Gariépy	Agent de recherche Fédération des cégeps
Madame Hélène Gaudet-Chandler	Conseiller en relations de travail Fédération des cégeps
Mademoiselle Marie Paquette	Attachée de relations de travail Fédération des cégeps